

ACTITUDES HACIA LA JUBILACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS DE TINGO MARÍA

Mónica Gisela Justiniano Advincula¹

Recepción: 26 de julio de 2016

Aceptado: 20 de julio de 2017

Resumen

El objetivo fue relacionar las actitudes hacia la jubilación y el desempeño laboral de trabajadores próximos a jubilarse de las instituciones públicas de Tingo María ($n=36$). El estudio es descriptivo comparativo con diseño transversal, se emplearon dos cuestionarios de encuesta anónima con 8 y 10 ítems cada uno, y la prueba estadística usada para evaluar la diferencia de actitudes hacia la jubilación entre grupos fue *t* de Student. Los resultados indican que las actitudes hacia la jubilación y el desempeño laboral no guardan relación ya que no existen diferencias significativas entre los grupos de actitudes positivas y negativas hacia la jubilación en el desempeño laboral ($p<0.130$); así mismo el desempeño de los trabajadores con actitudes positivas y negativas hacia la jubilación no son superiores al promedio ($\bar{X} = 38.86$, $p<0.278$, $p<0.356$) respectivamente. La frecuencia de trabajadores que poseen actitudes positivas hacia la jubilación es de 67% y el restante con actitudes negativas. Los factores determinantes como las relaciones interpersonales, la actitud ante el trabajo y la planificación muestran promedios superiores al general, revelándose que en los trabajadores existen mejores expectativas pos jubilatorias, y no siendo la edad mínima de jubilación la elegida para dar por concluida la vida laboral. El desempeño laboral es mayor en la dimensión aptitudes para el puesto de trabajo respecto a las aptitudes personales.

Palabras Clave: recursos humanos, actitudes hacia la jubilación, desempeño laboral, aptitudes, empleados públicos, Perú.

Abstract

The objective was to link attitudes toward retirement and the work performance of workers close to be retired of public institutions in Tingo Maria ($n=36$). the study is descriptive-comparative with cross-sectional design, two questionnaires of anonymous survey were applied with 8 and 10 items each one, and the statistical test used to evaluate the difference of attitudes toward retirement between groups was *t* de Student. The results display that attitudes toward retirement and work performance are not related since there are no significative differences between positive and negative attitudes toward retirement in work performance ($p<0.130$), likewise the workers' performance with possitive and negative attitudes toward retirement are not over the average ($\bar{X} = 38.86$, $p<0.278$, $p<0.356$) respectively. The frequency of workers with positive attitudes toward retirement is 67% and the other percent belongs to workers with negative attitudes. the determining factors as relationships, attitude toward work and planning. the results show averages above the general average, revealing that workers have better retirement expectations, not being the minimun retirement age the chosen to conclude with the work life. the work performance is higher in the dimension of attitudes. The work performance is higher in the dimension of aptitudes for the work position related to the personal aptitudes.

Keywords: human resources, attitudes toward retirement, job performance, aptitudes, public employees, Peru.

¹ Docente a TC, Escuela Profesional de Administración, Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú. E-mail: monica.justiniano@outlook.com. Teléfono: 957963814.

Introducción

La jubilación es una etapa que para muchos significa un cambio radical en su estilo de vida ya que ejerce influencia principalmente en los ámbitos económico y familiar, a ello se suma la disposición de mayor tiempo libre que en muchos casos no es aprovechado de forma activa. Por ello surge la necesidad de contar con un oportuno plan de acción que permita la vivencia de la jubilación a plenitud (1). En ese sentido antes de pasar a la jubilación se define un periodo crucial y previo al cese laboral en el que los trabajadores deben prepararse para afrontar los cambios avizorando la llegada de un nuevo estatus social, económico y vital; este periodo es denominado transición trabajo-jubilación (2).

Igualmente se puede afirmar que la etapa previa a la jubilación es una fase de antesala, comprendida entre los últimos años de vida laboral y a la que pocos le otorgan la atención debida; en esta etapa, los trabajadores, de acuerdo a la realidad de la que son protagonistas adoptarán actitudes positivas o negativas hacia la jubilación y esta calificación dependerá del análisis de múltiples factores determinantes. Así tenemos que las actitudes hacia la jubilación se definen como un conjunto de ideas y percepciones emocionales, por consiguiente, según sea la actitud podremos ver a la jubilación como una etapa de oportunidades y nuevos comienzos o por el contrario la tendremos por castigo (3).

Por otro lado, la evaluación del desempeño laboral como herramienta de mejora continua en la gestión del talento humano, ha evolucionado en la metodología y los puntos críticos de valoración. Y se define como el proceso mediante el cual se realizan estimaciones, mediciones y calificaciones del nivel de rendimiento expresado en los conocimientos, las habilidades y actitudes que muestra cada colaborador en su puesto de trabajo, proyectando a su vez resultados correspondientes a su potencial de desarrollo futuro (4).

Dentro de esta evaluación es importante contar con criterios que brinden la más completa medición posible, no solo de los conocimientos y habilidades del trabajador respecto a su puesto, sino también de la calidad humana del mismo; entre ellos podemos mencionar el comportamiento, la capacidad de logro, el potencial de mejoramiento continuo y los rasgos de personalidad (5). Por tanto, la evaluación del desempeño permite corroborar el logro de las metas y los objetivos propuestos a través del nivel de rendimiento de cada colaborador visualizando las falencias y analizando las posibles razones de las mismas.

Entonces es importante conocer las diferencias que existen entre el desempeño de unos y de otros colaboradores, así como también es esencial distinguir las causas o factores relacionados a un determinado resultado de evaluación. Por tanto, esta investigación se centró en determinar la relación entre las actitudes ante la jubilación y el desempeño laboral. Cuya interrogante es: ¿Existe relación entre las actitudes hacia la jubilación y el desempeño laboral de los trabajadores de instituciones públicas de Tingo María?. Siendo los objetivos del estudio: a) relacionar las actitudes hacia la jubilación y el desempeño laboral de los trabajadores de las entidades públicas de Tingo María (Perú), b) determinar el nivel de desempeño de los trabajadores con actitudes positivas y negativas hacia la jubilación.

Materiales y métodos

La investigación es básica y el método empleado fue el descriptivo comparativo con diseño transversal. Las variables estudiadas son las actitudes hacia la jubilación, las actitudes positivas y negativas hacia la jubilación, y el desempeño laboral en trabajadores.

La población en estudio y orientada a la medición de la primera variable estuvo conformada por los trabajadores administrativos nombrados próximos a jubilarse de las instituciones públicas de Tingo María (Perú), y los jefes inmediatos en la segunda variable. Para la selección de la población se contempló que los trabajadores se encuentren dentro de los últimos cinco hasta 10 años de actividad laboral de tal modo que al llegar los 65 años de edad se alcanza la edad mínima legal de jubilación (70 años) o edad límite para el cese definitivo obligatorio. Entiéndase entonces por trabajadores próximos a jubilarse a las personas pertenecientes al rango entre los 60 y 70 años de edad. Las seis instituciones que cumplieron las condiciones reúnen 64 trabajadores próximos a jubilarse, de los cuales la muestra total fue de 36 trabajadores próximos a la jubilación más la participación de 24 jefes de diferentes áreas con vinculación a dichos empleados.

Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios de encuesta, ambos con escala tipo Likert de cinco categorías. El cuestionario sobre las actitudes hacia la jubilación de ocho ítems corresponden al análisis de la primera variable, teniendo como fin la determinación de dos grupos de medición: un grupo de trabajadores con actitudes positivas y otro con actitudes negativas hacia la jubilación, esto es como resultado de la medición de las percepciones de cambio pos jubilación de cinco factores determinantes de las actitudes ante la jubilación: economía, salud, relaciones interpersonales, actitud ante el trabajo y

planificación. Según sea la visión de los factores (con mayor o menor optimismo) se tendría una actitud positiva o negativa hacia la jubilación. Para la elaboración de los cuestionarios se tomó como referencia a la escala de actitudes hacia la jubilación de Rodríguez (6) y al cuestionario de significados acerca de la jubilación de Pastor (7).

El cuestionario de medición del desempeño laboral de 10 ítems que corresponde al análisis de la segunda variable con el cual se realizó la medición del nivel de desempeño, comprendió dos dimensiones: aptitudes para el puesto de trabajo, cuyos indicadores fueron puntualidad y asistencia, conocimientos y habilidades, responsabilidad y juicio; la segunda dimensión sobre aptitudes personales, cuyos indicadores fueron iniciativa, habilidad para interactuar con los demás, flexibilidad y el liderazgo.

Luego de adaptar los cuestionarios se llevó a cabo la prueba de validez mediante juicio de expertos, mostrando que el resultado del cuestionario de actitudes hacia la jubilación tiene un valor de 87.9 puntos, y el del cuestionario de desempeño laboral que alcanzó 88.6 puntos, lo cual significa que los indicadores son consistentes con la variable objeto de medición. Así mismo, los instrumentos fueron evaluados a través del coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose en la escala de actitudes hacia la jubilación alfa de 0.819 y en la escala de desempeño laboral un valor de 0.877, concluyéndose que ambos cuestionarios tienen una adecuada consistencia interna. La recolección de datos se llevó a cabo entre los meses de noviembre y diciembre del año 2015.

Resultados

Participaron en el estudio 36 trabajadores, de los cuales 25 son varones que equivale al 69% del total; el 81% de los trabajadores se encuentran entre los 60 y 65 años de edad, y el 19% entre los 66 y 69 años. En cuanto al nivel socioeconómico, el 47% se encuentra en el estrato social medio bajo, y de acuerdo al grado de instrucción el 44% cuenta con estudios universitarios.

Los resultados indican que el 67% de los encuestados muestran actitudes positivas hacia la

jubilación y el restante (33%) muestra actitudes negativas. De la información anterior se deduce que el 19% del total de trabajadores aun no alcanzaron la edad de 65 años para pasar a retiro. En esa misma línea observamos que el 38% de trabajadores con 65 años de edad tienen intenciones de pasar a retiro, y los factores por los que deciden continuar en su actividad laboral son múltiples y requieren nuevos estudios.

Los factores determinantes de las actitudes hacia la jubilación como son las relaciones interpersonales ($\bar{X}=3.85$), la actitud ante el trabajo ($\bar{X}=3.45$) y la planificación ($\bar{X}=3.33$) muestran puntuaciones superiores al promedio general ($\bar{X}=3.27$), es decir, los trabajadores encuestados observan estos factores con mejores expectativas pos jubilatorias, mientras que en la observancia de los factores de la economía ($\bar{X}=3.00$) y la salud ($\bar{X}=2.72$), los trabajadores muestran menores expectativas. Por otro lado, el desempeño de los trabajadores próximos a la jubilación es mayor en la dimensión aptitudes para el puesto de trabajo, que alcanzó una alta puntuación ($\bar{X}=4.39$) respecto al puntaje obtenido en la dimensión aptitudes personales ($\bar{X}=3.79$).

Para evaluar las hipótesis se aplicó la prueba Shapiro-Wilk (W) que muestra una distribución normal de datos para ambas variables de estudio ($p<0.055$ y $p<0.126$) y en ambos grupos de actitudes hacia la jubilación, igualmente según el test de Levene los datos poseen homogeneidad de varianzas. Al cumplir ambos supuestos se procedió a la comprobación de las hipótesis respectivas en la prueba t de Student, cuyos valores revelan la ausencia de diferencias entre los grupos de actitudes positivas y negativas hacia la jubilación en el desempeño laboral de los trabajadores próximos a la jubilación de las instituciones públicas de la ciudad de Tingo María (Cuadro 1).

Por otro lado, los resultados de la misma prueba y para una muestra exponen que el desempeño de los trabajadores con actitudes positivas y negativas ante la jubilación no es superior al promedio ($\bar{X}=38.86$; $p<0.278$; $p<0.356$) respectivamente.

Cuadro 1. Diferencias de actitud hacia la jubilación en los trabajadores de las entidades públicas de Tingo María (N=36).

Actitud hacia la jubilación	N	Media	D.E.	Prueba t para la igualdad de medias		
				t	gl	Sig. (bilateral)
Positiva	24	40,04	5.213	1,552	34	0,130
Negativa	12	36,50				

Fuente: Encuesta nov – dic, 2015.

Discusión

Para dar respuesta al objetivo general que consistió en relacionar las actitudes hacia la jubilación y el desempeño laboral del trabajador próximo a jubilarse se establecieron dos grupos de medición: actitudes positivas y actitudes negativas hacia la jubilación comparándose las medias de ambos grupos en relación al desempeño laboral. Los resultados indican el rechazo de la hipótesis general planteada, es decir no existen diferencias significativas entre los grupos de actitudes hacia la jubilación en el desempeño laboral. Ambos resultados corroboran los hallazgos correspondientes ($p \geq \alpha$) en las tres hipótesis, concluyendo de manera general que no existen resultados estadísticamente significativos que justifiquen la relación entre ambas variables.

Los hallazgos de mayor proporción de trabajadores con actitudes positivas (67%) concuerdan relativamente con los resultados obtenidos en estudios realizados en Argentina, en los que concluyen que un grupo de adultos mayores jubilados que asistían a “centros de día” poseen una actitud levemente favorable hacia la jubilación (8), comprobándose que la calidad de las redes de apoyo social de los jubilados son determinantes en la generación de una actitud mucho más favorable hacia la jubilación (9). Por otro lado, se señala que las intenciones de jubilación se verán afectadas por múltiples factores como la auto-orientación profesional, cuya adecuada comprensión puede estimular en los trabajadores de mayor edad también mayores niveles de compromiso y motivación para trabajar más tiempo y de forma eficiente (10).

En relación a las actitudes hacia la jubilación, la bibliografía correspondiente a los factores determinantes de las actitudes hacia la jubilación referenciada en este estudio contiene resultados propios de muestras conformadas por personas mayores jubiladas. Por eso el factor economía y sus cambios pos jubilación significan para muchos la alteración brusca de las formas de consumo, de gastos y en general del actual estilo de vida que poseen. Los resultados concuerdan con un estudio que menciona que los ingresos son importantes como determinante de una mejor o peor vivencia de esta etapa, y se convierte en un cambio negativo dado que los ingresos son menores al pasar a la jubilación (11).

Al analizar el factor salud se concluye que los trabajadores ven a la jubilación como un factor relacionado con la vejez y como el principal responsable de los males físicos que puedan aparecer al no encontrarse activos en el campo laboral; estas afirmaciones corroboran las conclusiones de una investigación que muestra la

percepción que poseen las personas mayores hacia la jubilación viéndola como un acelerador del envejecimiento, identifican el no trabajar con ir al hospital, y es para ellos sinónimo de enfermedad (11).

Los resultados del factor relaciones interpersonales (entorno social y familiar) exponen que los trabajadores no perciben que el desarrollo normal de su futura vida social y familiar se vea interrumpido por el hecho atravesar la etapa de la jubilación. Confirmándose con los hallazgos en los que se afirma que la pérdida o disminución del contacto con las personas del ámbito laboral no llega a afectar al bienestar de las personas jubiladas, y el vacío de los compañeros de trabajo es sustituido por relaciones familiares o amicales más cercanas (11). El factor actitud ante el trabajo que comprende el análisis del estatus, la sobrevaloración del trabajo y sentido de utilidad muestran que las personas consideran que el trabajo no ocupa el espacio central de sus vidas, no se encasillan en una sola faceta, sino que también se ocupan en desarrollar otras áreas. Se discrepa con un estudio que expresa que para muchas personas el trabajo es el recurso más importante y necesario para dar sentido a sus vidas (11).

En cuanto al factor planificación los trabajadores probablemente tienen pensado avocarse a diversas actividades entre las que se encontrarían pasatiempos y proyectos que sumarán nuevas experiencias evitando caer en la pasividad, el aislamiento y la depresión, este análisis no concuerda con los resultados de un estudio en los que se afirma que son pocos las personas mayores que ven a la jubilación como una oportunidad de emprender nuevos proyectos y tener nuevas experiencias (11).

Respecto al desempeño laboral, los resultados muestran que el desempeño de los trabajadores es mayor en la dimensión aptitudes para puesto de trabajo respecto a la dimensión aptitudes personales. El rendimiento es mejor en puntualidad, asistencia, conocimientos, responsabilidad y juicio que en habilidades humanas como iniciativa, habilidad para interactuar, compromiso, flexibilidad y liderazgo, esto refleja una gran problemática ya que la competitividad de un buen trabajador no solo se compone de las habilidades correspondientes a su profesión y puesto, sino también de la sensibilidad humana que refleja. Aunque otras investigaciones comprueban que la mayoría de las correlaciones entre el desempeño docente con estrés y burnout resultaron débiles y no significativas (12), que no existe relación entre la identidad laboral y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa de abarrotes (13) y, demostraron también

que el clima laboral y la satisfacción tienen relación significativa y positiva con el desempeño en una organización estatal (14).

Un tema aún no profundizado en el Perú es la etapa previa a la jubilación, fase que necesita desarrollarse ya que no solo implica el análisis de las actitudes hacia la jubilación, sino también la determinación de las causas definitorias de una edad específica elegida para el cese laboral, de las implicancias de la proximidad de la jubilación en el centro de labores, de los posibles beneficios de las formas de comunicación del pase a retiro, entre otros. Si bien existen investigaciones en las que se analizan la edad y su influencia en la productividad del trabajador, estas no están actualizadas y requieren de nuevas conclusiones que reafirmen o rechacen los resultados obtenidos.

A través de esta exploración se establecen un sustento que servirá de apoyo a las instituciones públicas principalmente de la localidad, para facilitar la toma de decisiones respecto a trabajadores próximos a jubilarse y, de esta forma asegurar su bienestar y mantener su productividad en la organización, es decir, permitirle al futuro jubilado un entorno o centro laboral con adecuada información para una posterior planificación de estrategias y que los beneficie equitativamente.

Conclusiones

Las actitudes hacia la jubilación de los trabajadores de las instituciones públicas de Tingo María no guardan relación con su desempeño laboral. En tal sentido las actitudes positivas o negativas hacia la jubilación que pueda mostrar el trabajador no son relevantes ya que estas no alteran su nivel de desempeño, por tanto, el hecho de que un trabajador se encuentre en la última etapa de su vida laboral próxima a la jubilación no incide en su rendimiento.

Referencias bibliográficas

1. Alpízar I. Jubilación y calidad de vida en la edad adulta mayor. ABRA. Revista de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional. 2011; 31(42):15-26.
2. Moragas R. Jubilación siglo XXI. Madrid: Palibrio; 2012.
3. Merino E, Elvira M. Aproximaciones actuales en la investigación sobre la jubilación. INFAD. Revista de Psicología. 2011; 4(1):85-90.
4. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana; 2007.
5. Wayne R. Administración de recursos humanos. México D.F.: Prentice Hall; 2010.
6. Rodríguez N. Actitudes hacia la jubilación. Interdisciplinaria. 2006; 24(1): 5-42.
7. Pastor E, Villar F, Boada J, López S, Varea M, Zaplana T. Significados asociados a la jubilación e influencia con la actividad de ocio y la ética del trabajo. Rev Mult Gerontol. 2003; 13(1): 15-22.
8. Hermida P, Tartaglini M, Cofreces P, Stefani D. Actitudes y significados acerca de la jubilación en adultos mayores concurrentes a centros de día. Un análisis a partir del género. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. 2011; 376-377.
9. Hermida P, Tartaglini M, Stefani D. Redes de apoyo social y actitud hacia la jubilación en adultos mayores jubilados. IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. 2012; 345.
10. De Vos A, Segers J. Self-directed career attitude and retirement intentions. Career Development International. 2013; 18(2):155-172.
11. Agulló S. Mayores, actividad y trabajo en el proceso de envejecimiento y jubilación: una aproximación psico-sociológica. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO); 2001.
12. Cárdenas M, Méndez L, González M. Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación. 2014; 14(1):1-22.
13. Reyes M. Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes [Tesis de licenciatura] Guatemala de la Asunción (Guatemala): Universidad Rafael Landívar; 2014.
14. Rodríguez A, Retamal P, Lizana N, Cornejo A. Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: En una organización estatal chilena. Salud y sociedad. 2011; 2(2): 221-234.